

**Гаверський В. В.,**

к. ю. н., доцент, доцент кафедри
морського та митного права
Національного університету
«Одеська юридична академія»
(м. Одеса, Україна)

УДК 347.793

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СВІТОВОМУ МОРЕПЛАВСТВІ: ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті досліджуються міжнародно-правові та організаційні засади забезпечення рівності жінок та чоловіків щодо доступу до морської професійної освіти та подальшого працевлаштування. Наголошується про сучасне зниження фізичних навантажень, підвищення комфортності та безпеки на морських судах, що сформувало групу ергономічних умов фемінізації професії моряка. Автор зазначає, що в Україні кількісні показники присутності жінок на судових офіцерських посадах є меншою за показники іноземних держав, що свідчить про необхідність подальшої роботи у напрямку популяризації морських професій серед дівчат та жінок, створення сприятливих умов для проходження ними навчання та професійних тренувань, відродження українського флоту та судноплавства внутрішніми водними шляхами України.

Ключові слова: мореплаводство, гендерна рівність, морська професія, моряк, жінки-моряки.

Vitaliy Gaverskyi. Gender Equality in World's Navigation: Legal and Organizational Bases of Ensuring. – Article.

The article examines the internationally-legal and organizational foundations for ensuring equality between women and men in access to maritime vocational education and further employment. The modern reduction of physical activities, increase of comfort and safety on sea vessels, which formed the group of ergonomic conditions of feminization of the profession of a sailor, are emphasized. The author notes that the quantitative indicators of presence of women on ship officer positions are less

than the indicators of foreign states in Ukraine, which testifies to the need for further work, aimed at popularizing maritime professions among girls and women, creating favorable conditions for their studying and professional training, the revival of the Ukrainian fleet and navigation by inland waterways of Ukraine.

Keywords: navigation, gender equality, a maritime profession, a sailor, seawomen.

Гаверский В. В. Гендерное равенство в мировом судоходстве: правовые и организационные основы обеспечения. – Статья.

В статье исследуются международно-правовые и организационные основы обеспечения равенства женщин и мужчин в доступе к морскому профессиональному образованию и дальнейшему трудоустройству. Отмечается современное снижение физических нагрузок, повышение комфортности и безопасности на морских судах, что сформировало группу эргономических условий феминизации профессии моряка. Автор отмечает, что в Украине количественные показатели присутствия женщин на судовых офицерских должностях ниже показателей иностранных государств, что свидетельствует о необходимости дальнейшей работы в направлении популяризации морских профессий среди девушек и женщин, создания благоприятных условий для прохождения ими обучения и профессиональных тренировок, возрождения украинского флота и судоходства по внутренним водным путям Украины.

Ключевые слова: мореплавание, гендерное равенство, морская профессия, моряк, женщины-моряки.

Проблемами, пов'язаними із забезпеченням рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері мореплавства, вже давно опікуються міжнародні організації, що займаються розробкою та впровадженням стандартів професійної підготовки та організації праці моряків. У Доповіді Генерального директора Міжнародної організації праці (*International Labour Organization, ILO*) про розвиток ситуації в секторі морського судноплавства 2005 року [1] зазначалося, що у світовому торговельному флоті кількість жінок серед моряків є незначною, а їх розподіл нерівномірний, причому кількість жінок з промислово розвинутих держав значно перевищує кількість жінок з країн, що розвиваються; більшість жінок зайняті в якості персоналу в секторах розміщення і харчового обслуговування пасажирських суден, а інші – у навігаційних службах круїзного і комерційного секторів. Для того, щоб поліпшити ситуацію у сфері забезпечення рівності можливостей та ставлення відносно доступу до робочих місць, судноплавні компанії могли б проводити політику рівних можливостей, що забороняє дискримінацію жінок, які претендують на вакантні місця, включаючи здійснення заходів щодо усунення дискримінаційних вимог,

що висуваються систематично та які можуть призвести до виключення жінок з усіх або окремих посад. Для того, щоб набір проводився на основі професійної кваліфікації, досвіду і заслуг, до жінок, які претендують на вакантні місця, не слід висувати вимоги щодо прийому на роботу і процедур подачі заяв і оцінки, які значною мірою відрізняються від вимог і процедур, що застосовуються щодо чоловіків, які претендують на ті самі вакансії. У той же час, рівність не обов'язково ототожнюється із забезпеченням такого самого поводження, коли застосовні правила або методи мають відображати досвід і потреби тільки однієї групи.

Також навчальним закладам було рекомендовано: 1) проводити заходи із забезпечення рівних можливостей, безпосередньо пов'язаних з набором моряків та інструкторів з числа жінок; 2) стимулювати участь жінок у всіх програмах, включаючи технічно складні програми; 3) включати підготовку щодо запобігання випадків сексуальних домагань до основних навчальних планів; 4) запрошувати жінок, які мають досвід роботи в морі для того, щоб вони ділилися своїм досвідом з курсантами. А судноплавним компаніям – пропонувати жінкам більшу кількість місць курсантів або учнів, забезпечувати рівні умови щодо оплати праці, посібників, соціального забезпечення та соціальних послуг, які надаються відповідно до роботою за наймом. Організації моряків і судновласників повинні перешкоджати застосуванню диференційованого підходу щодо оплати праці чоловіків та жінок.

Питання, що впливають на умови праці на борту суден, зокрема праці жінок, порушувалися у публікаціях *ILO*: «Моряки у світі: умови життя і праці в глобалізованій галузі» (2004) [2]; і «Жінки-моряки: глобальна політика і практика в області зайнятості» (2003) [3, р. 15]. Вони неодноразово обговорювалися в ході підготовки Конвенції про працю в морському суднопластві, а також раніше, під час підготовки і прийняття Конвенції (переглянутої) 2003 року про національні посвідчення особи моряків (185), на інших нарадах *ILO*, на об'єднаних засіданнях *ILO/IMO* (*International Maritime Organization, IMO*) тощо.

В результаті проведення у 2010 році Дипломатичної конференції *IMO* було схвалено Манільські поправки до Конвенції про стандарти підготовки, дипломування моряків та несення вахти 1978 р. [4]. Крім поправок, що фактично стали новою редакцією Конвенції

та її Кодексу, було схвалено також 19 резолюцій, одну з яких присвячено жіночій праці в морі – Резолюція 14 про сприяння участі жінок в морській галузі [5; 6, р. 202]. Цією Резолюцією *ІМО* запропонувала урядам приділяти особливої уваги питанню забезпечення рівного доступу чоловіків та жінок до роботи у всіх секторах морської галузі; надавати велике значення ролі жінок в морській професії і сприяти їх більш широкій участі в морській підготовці та роботі на всіх рівнях в морській галузі. Також *ІМО* було запропоновано урядам в зазначеній галузі: прагнути до розгляду шляхів виявлення та подолання на міжнародному рівні існуючих обмежень, таких як відсутність засобів для жінок на навчальних судах, з тим щоб жінки могли повністю і безперешкодно брати участь у морській діяльності з метою ефективного сприяння досягненню мети 3 Цілей у сфері розвитку, сформульованих в Декларації тисячоліття (заохочення рівності чоловіків і жінок та розширення прав і можливостей жінок); підтримати забезпечення можливостей навчання за місцем роботи, з тим, щоб жінки могли набувати досвіду відповідного рівня, необхідного для підвищення професійних морських навичок.

Було згадано також і про Резолюцію від 22 лютого 2006 р. про сприяння можливостям жінок-моряків, прийняту Міжнародною конференцією праці *ILO* [7] під час конференції, присвяченої схваленню Конвенції про працю в морському судноплаванні 2006 р. [8]. В ній спеціально зазначалося про необхідність використання ресурсів для вивчення потрібних заходів, які можуть додатково сприяти кар'єрним можливостям і відповідним умовам праці та життя для жінок-мореплавців. Власне у нормах Конвенції 2006 р. лише двічі згадується про жінок: у п. п. 9 та 11 Стандарту А3.1 «Житлові приміщення та умови для відпочинку», де зазначається про роздільність спальних та санітарно-гігієнічних вузлів для чоловіків та жінок і жодним чином не згадується про особливості їх праці на судах, що дозволяє цілком обґрунтовано та, зважаючи на стандарти безпеки мореплавання, припустити, що жодних особливостей морська професія для жінок не має. На гендерну різницю не вказують також і норми Конвенції та Кодексу про стандарти підготовки, дипломування моряків та несення вахти. Крім того, зниження фізичних навантажень, підвищення комфортності та безпеки на судні сформулоало групу ергономічних умов фемінізації первісно суто чоловічих морських професій, зокрема і професії моряка. А зростання дефіциту трудових ресурсів

та необхідність забезпечення жінок рівних з чоловіками громадянських прав посилюють цей процес [9]. Головне тут – рівний доступ до морської професії (включаючи вільний доступ до професійного навчання та заміщення посад на судах), яку жінки, на наше переконання, можуть опанувати не гірше за чоловіків. Про це свідчить, наприклад, успішне виконання своїх обов'язків на офіцерських посадах багатьма жінками-мореплавцями.

Відомо, що першою в світі жінкою-капітаном далекого плавання офіційно стала Анна Щетиніна, яка піднялася на капітанський місток у 1935 році [10]. Першою жінкою-капітаном торговельного флоту була Моллі Кул, яка у 1939 р. одразу ж після закінчення морської академії вступила на посаду капітана. Саме тоді в Кодексі торговельного мореплавства Канади (*Canadian Shipping Act*) змінили при слові «капітан» «він» на «він/вона». Перші послаблення у цілком консервативному ставленні до знаходження жінок на борту суден належать до 1897 р., коли російським імператором було видано указ «Про допуск за вільним наймом до установ Морського відомства осіб жіночої статі до роботи з лічильної та письмової частини», проте про службу жінок на кораблях тоді ще не могло бути й мови [11]. Історичні джерела, при цьому, свідчать про відомих середньовічних жінок-піратів: Альвільда, Жанна де Бельвіль, леді Кілігру, Енн Бонні, Мері Рід та інших [12], які нарівні з морськими розбійниками-чоловіками здійснювали грабунки на морських шляхах, завдаючи значної шкоди торговельним судам. Звісно, ця «діяльність» не може характеризуватися як правомірна та бути підтримана, проте професійні навички жінок-піратів вже тоді не поступалися чоловічим.

На початку 2000-х років серед осіб командного складу суден жінки становили лише 7%, в той час як цей показник у чоловіків-моряків становив 42% [3]. Поступово гарантування рівних можливостей і поведження з точки зору доступності кар'єрного зростання, а також доступ до посад, що дозволяють вирішувати організаційні питання і приймати рішення, виявили реальні можливості та здатність жінок до виконання робіт з керівництва командою та організації безаварійних морських переходів. Сьогодні фемінізація флоту відбувається у США, Великій Британії, Франції тощо. Наприклад, у ВМС Великої Британії нині служать близько 4 тис. англійок. В австралійських ВМС – приблизно 2 тис., що складає більше 12% всього особового складу, а у 2011 р. право носити контр-адміральські погоони отримала

Робін Уолкер – начальник медичної служби збройних сил Австралії [13]. В Україні на теперішній час є лише три жінки-капітани далекого плавання: Т. Олійник, І. Ясінська, В. Ярина; капітан Л. Корницька та два другі помічники капітана в АСК «Укррічфлот» – М. Канцирева та І. Петрасюк [14]. Майже 1 тис. жінок-військовослужбовців, у т. ч. близько 100 жінок-офіцерів у військових званнях від лейтенанта до капітана 2 рангу (підполковника), проходять службу у ВМС України [15]. Такі показники є дещо нижчими за показники зарубіжних країн, проте, зважаючи на подальше зростання кількості дівчат у навчальних закладах морського спрямування, що відбувається, зокрема, завдяки Резолюції 14 про сприяння участі жінок в морській галузі, цілком можливо очікувати на збільшення «жіночої складової» вітчизняного і торговельного, і військового флоту.

Необхідно відзначити, що найшвидше зростання чисельності жіночого персоналу на офіцерських посадах в економічно розвинених країнах спостерігається саме на військово-морському флоті, а не на транспортному (торговельному). Це пояснюється тим, що на транспортному флоті громадянина країни прапору судна можна замінити громадянином іншої країни, якому можна сплачувати нижчу заробітну плату. Наприклад, за різними оцінками, чисельність філіппінських моряків складає від 200 до 400 тис. осіб, а їх заробітна плата істотно нижче, ніж заробітна плата моряків-громадян європейських країн, і тим більше, ніж у громадянина країни прапору судна. Контракти філіппінців триваліші, ніж у європейців, що дає економію грошових коштів, пов'язаних зі зміною корабля. У військово-морському флоті, навпаки, залучати іноземців для проходження служби неможливо. Цим і пояснюється зростання чисельності жінок у лавах офіцерського складу при нестачі військовослужбовців-чоловіків. Так, в США чисельність жінок становить близько 16% особового складу (найбільший відсоток жінок – 19,2% у ВПС) [9].

Особливостям жіночої праці на флоті присвячено дисертацію *H.A. Aggrey «Women in the Maritime Industry: A review of female participation, and their role in Maritime Education and Training (MET) in the 21st Century»* [16], захищену у Всесвітньому морському університеті в 2000 році. Авторка приділила особливу увагу історії працевлаштування жінок у морській галузі, розглянула окремі труднощі, проблеми та перешкоди, з якими стикаються жінки на флоті. Також було визначено міжнародні та національні ініціативи, спрямовані на

заохочення участі жінок в мореплавстві, надано окремі рекомендації щодо набуття ними знань у морській сфері та можливостей працевлаштування на морські суда.

Таким чином, жіноча праця не є новим явищем у світовому мореплавстві. Жінки, незважаючи на суто «чоловічий» характер мореплавства, у всі часи знаходили можливість здійснити мрію про далекі плавання, підкріплюючи її ґрунтовними знаннями морської справи та успішно здійсненими морськими переходами у такому мінливому та непередбачуваному природному середовищі як води морів та океанів. Міжнародне співробітництво у сфері забезпечення прав жінок на рівний з чоловіками доступ до морської професії має довгу історію, та провідні міжнародні організації – *ILO* та *IMO* – приділяють багато уваги забезпеченню такої рівності, приймаючи відповідні рекомендації. В Україні кількісні показники присутності жінок на судових офіцерських посадах є меншою за показники іноземних держав, що свідчить про необхідність подальшої роботи у напрямку популяризації морських професій серед дівчат та жінок, створення сприятливих умов для проходження ними навчання та професійних тренувань, відродження українського флоту та судноплавства внутрішніми водними шляхами України, що, на першому етапі опанування професії моряка, надасть їм необхідний досвід у більш сприятливих умовах, ніж можуть забезпечити багатонаціональні екіпажі на судах під іноземними прапорами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Доклад Генерального директора о развитии ситуации в секторе морского судоходства. – Международное бюро труда, Женева, 2005. URL: <http://www.oit.org/public/russian/standards/reim/ilc/ilc94/rep-ii.pdf>
2. Alderton T. The Global Seafarer. Living and working conditions in a globalized industry. – Geneva: International Labour Office, 2004. 208 p.
3. Women Seafarers: Global Employment Policies and Practices. – International Labour Organization, 2003. 128 p. URL: https://books.google.com.ua/books?id=EyRrFBvdFIIc&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
4. Манільські поправки до додатка до Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти (ПДНВ) 1978 року, 2010 // Офіційний вісник України. 2012. № 24. Ст. 940.
5. Резолюция 14 «Содействие участию женщин в морской отрасли». URL: http://rise.odessa.ua/texts/Manila_conf_2010.php3

6. Kitada M., Williams E., Froholdt L. *Maritime Women: Global Leadership*. – Springer, 2015. 304 p.
7. Resolution concerning the promotion of opportunities for women seafarers, 2006. URL: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734%282006-94%29.pdf#page=1>
8. Конвенція Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському судноплаванні. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_519/print1491674225552708
9. Женщины на морском флоте и вопросы повышения безопасности мореплавания / Н.Н. Григорьев, Двинин А.П. и др. URL: <http://www.proatom.ru/modules.php?name=News&file=article&sid=4797>
10. «Место женщины – в море!» История Анны Щетининой, первой советской женщины-капитана дальнего плавания. URL: <https://dv.land/history/mesto-zhenshchiny-v-more>
11. Женщина на корабле. URL: <http://www.svyatovit.info/site/articles/articles-read/152.html>
12. Самые знаменитые женщины-пираты. URL: <https://pantv.livejournal.com/372490.html>
13. Женщины на флоте: истории и легенды. URL: <https://forum.worldofwarships.ru/topic/9082-женщины-на-флоте-истории-и-легенды/>
14. Первая в Украине женщина-капитан дальнего плавания Татьяна Олейник своё предназначение доказывала, управляя судном не хуже мужчин. URL: <http://mtelegraph.com/my-destiny-to-be-a-captain-for-many-years-had-to-prove-flawlessly-managing-the-ship-no-worse-than-men-captain-tatiana-oleynik.html>
15. У ВМС України проходять службу майже тисяча жінок, у тому числі близько 100 офіцерів. URL: <https://www.unian.ua/society/1283797-u-vms-ukrajini-prohodyat-slujbu-mayje-tisyacha-jinok-u-tomu-chisli-blizko-100-ofitseriv.html>
16. Aggrey H. A. *Women in the Maritime Industry: A review of female participation, and their role in Maritime Education and Training (MET) in the 21st Century: A dissertation submitted to the World Maritime University in partial fulfilment of the requirements for the award of the degree of master of science In maritime education and training (Nautical)*, 2000. URL: http://commons.wmu.se/cgi/viewcontent.cgi?article=1382&context=all_dissertations

